

PENGARUH PENEMPATAN KERJA, KOMUNIKASI, DAN SISTEM REWARD TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT BANK SULUTGO KANTOR CABANG UTAMA MANADO*THE INFLUENCE OF JOB PLACEMENT, COMMUNICATION, AND REWARD SYSTEM ON EMPLOYEE WORK ACHIEVEMENT AT PT BANK SULUTGO MAIN BRANCH MANADO*

Oleh:

Christcensia E. E. Polii¹
Willem J. F. A. Tumbuan²
Mac Donald B. Walangitan³

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

¹angiepolii1305@gmail.com²alfa.tumbuan@unsrat.ac.id³macdonaldw@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja, Komunikasi, dan Sistem Reward terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Bank SulutGo Kantor Cabang Utama Manado, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel 103 karyawan internal melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penempatan Kerja, Komunikasi, dan Sistem Reward secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Ketiga variabel mampu menjelaskan 65,0% variasi Prestasi Kerja Karyawan. Penempatan Kerja memiliki pengaruh relatif paling dominan dengan nilai Standardized Coefficients Beta sebesar 0,433. Temuan ini menunjukkan pentingnya ketepatan penempatan, komunikasi efektif, dan sistem reward dalam meningkatkan prestasi kerja.

Kata Kunci: Penempatan Kerja, Komunikasi, Sistem Reward, Prestasi Kerja Karyawan

Abstract: This study aims to examine the influence of Job Placement, Communication, and Reward System on Employee Work Achievement at PT Bank SulutGo Main Branch Manado, both partially and simultaneously. The study employed a quantitative approach involving 103 internal employees selected through saturated sampling. Data were collected using questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS. The results show that Job Placement, Communication, and Reward System have positive and significant effects on Employee Work Achievement, both simultaneously and partially. The three variables explain 65.0% of the variation in Employee Work Achievement. Job Placement has the strongest relative influence, with a Standardized Coefficients Beta value of 0.433. These findings highlight the importance of appropriate job placement, effective communication, and a suitable reward system in improving employee work achievement.

Keywords: Job Placement, Communication, Reward System, Employee Work Achievement

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Industri perbankan merupakan sektor jasa keuangan yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia dalam menjalankan kegiatan operasional dan memberikan pelayanan kepada nasabah. Karyawan berperan dalam berbagai aktivitas, mulai dari pelayanan, administrasi, pemasaran, pengelolaan transaksi hingga pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi bagian penting dalam menjaga efektivitas kerja dan kualitas pelayanan. Armstrong dan Taylor (2020) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan strategis dalam mengelola manusia sebagai aset organisasi untuk mendukung pencapaian tujuan dan keberlanjutan organisasi.

Salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja menunjukkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan sesuai standar, target, waktu, dan tanggung jawab yang diberikan. Dessler (2020) menjelaskan bahwa prestasi kerja berkaitan dengan tingkat pencapaian karyawan yang dapat dilihat melalui kualitas dan kuantitas hasil kerja. Dalam pelaksanaannya,

prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai kebijakan organisasi, di antaranya ketepatan penempatan kerja, efektivitas komunikasi, dan sistem *reward* yang diterapkan kepada karyawan.

PT Bank SulutGo Kantor Cabang Utama Manado merupakan salah satu unit kerja perbankan yang memiliki aktivitas operasional cukup kompleks. Kegiatan kerja terbagi dalam berbagai fungsi seperti kredit, dana, pelayanan nasabah, kas, administrasi transaksi, akuntansi dan pelaporan, SDM dan umum, serta unit pendukung lainnya. Perbedaan fungsi dan tanggung jawab tersebut menyebabkan pengelolaan karyawan membutuhkan kesesuaian antara kompetensi dan jabatan, koordinasi yang baik antarunit, serta sistem penghargaan yang sesuai dengan pencapaian kerja. Jumlah karyawan internal pada kantor cabang utama ini sebanyak 103 orang, sehingga pengelolaan sumber daya manusia menjadi penting dalam mendukung kelancaran pekerjaan dan pencapaian target perusahaan.

Berdasarkan data *turnover*, jumlah karyawan PT Bank SulutGo Kantor Cabang Utama Manado mengalami perubahan selama periode 2022–2026. Jumlah karyawan akhir tercatat sebanyak 99 orang pada tahun 2022, menurun menjadi 96 orang pada 2023, meningkat menjadi 101 orang pada 2024, kembali menjadi 96 orang pada 2025, dan meningkat menjadi 103 orang pada 2026. Dinamika tersebut menunjukkan adanya perubahan komposisi sumber daya manusia yang perlu dikelola dengan baik. Perubahan jumlah karyawan dapat menimbulkan kebutuhan penyesuaian penempatan, pembagian pekerjaan, serta koordinasi antarbagian sehingga kebijakan sumber daya manusia perlu diarahkan untuk tetap mendukung prestasi kerja karyawan.

Penempatan kerja menjadi salah satu faktor yang penting karena setiap unit memiliki kebutuhan kompetensi dan tanggung jawab yang berbeda. Penempatan yang sesuai dengan pendidikan, pengetahuan dan keterampilan, pengalaman, serta kebutuhan jabatan dapat membantu karyawan melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif. Selain itu, kegiatan perbankan membutuhkan komunikasi yang cepat dan tepat karena pekerjaan antarunit saling berkaitan. Kejelasan instruksi, akses terhadap informasi, pemberian *feedback*, dan koordinasi dapat membantu mengurangi kesalahan serta memperlancar penyelesaian pekerjaan. Sistem *reward* juga memiliki peran sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi karyawan. Dessler (2020) menjelaskan bahwa pemberian kompensasi dan penghargaan secara tepat dapat meningkatkan motivasi karyawan sehingga mendorong pencapaian hasil kerja yang lebih baik.

Penelitian sebelumnya juga lebih banyak menguji penempatan kerja, komunikasi, dan *reward* secara terpisah atau mengombinasikannya dengan variabel lain seperti pelatihan, loyalitas, beban kerja, kemampuan kerja, dan kelelahan emosional. Penelitian yang mengintegrasikan Penempatan Kerja, Komunikasi, dan Sistem *Reward* dalam satu model terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada konteks bank pembangunan daerah masih terbatas. Padahal, ketiga aspek tersebut saling berkaitan dalam pengelolaan karyawan, yaitu penempatan kerja menentukan kesesuaian antara karyawan dan pekerjaan, komunikasi mendukung koordinasi dan kejelasan pelaksanaan tugas, sedangkan sistem *reward* memberikan penghargaan atas pencapaian kerja. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Penempatan Kerja, Komunikasi, dan Sistem *Reward* terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Bank SulutGo Kantor Cabang Utama Manado.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh Penempatan Kerja, Komunikasi, dan Sistem *Reward* secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Bank SulutGo Kantor Cabang Utama Manado.
2. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Bank SulutGo Kantor Cabang Utama Manado.
3. Pengaruh Komunikasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Bank SulutGo Kantor Cabang Utama Manado.
4. Pengaruh Sistem *Reward* terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Bank SulutGo Kantor Cabang Utama Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari pengelolaan organisasi yang berfokus pada pemanfaatan tenaga kerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Armstrong dan Taylor (2020:5) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan strategis dalam mengelola manusia sebagai aset utama organisasi. Sementara itu, Dessler (2020) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup proses memperoleh, melatih, menilai, memberikan kompensasi, serta mengelola hubungan kerja karyawan.

Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar organisasi. Dessler (2020) menjelaskan bahwa prestasi kerja dapat dilihat dari tingkat pencapaian karyawan berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil kerja dalam suatu periode. Armstrong dan Taylor (2020) menambahkan bahwa prestasi kerja tidak hanya berkaitan dengan hasil akhir, tetapi juga perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Penempatan Kerja

Penempatan kerja merupakan proses menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan persyaratan pekerjaan. Dessler (2020) menjelaskan bahwa penempatan kerja berkaitan dengan kesesuaian kompetensi karyawan dengan posisi yang diberikan. Penempatan yang tepat memungkinkan karyawan memanfaatkan kemampuan yang dimiliki secara optimal dan membantu meningkatkan efektivitas serta produktivitas kerja.

Komunikasi

Komunikasi organisasi merupakan proses pertukaran informasi antarindividu maupun antarbagian untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Armstrong dan Taylor (2020) menjelaskan bahwa komunikasi memungkinkan koordinasi kerja berjalan secara efektif. Dessler (2020) juga menjelaskan bahwa komunikasi tidak hanya berupa penyampaian instruksi, tetapi mencakup pertukaran informasi dua arah sehingga tercipta pemahaman bersama. Dalam organisasi jasa, komunikasi yang efektif dapat meningkatkan koordinasi dan kualitas pelayanan (Marbawi, 2020).

Sistem Reward

Sistem *reward* merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi atas kontribusi dan pencapaian karyawan. Dessler (2020) menjelaskan bahwa sistem *reward* dapat berupa kompensasi maupun bentuk penghargaan lain yang diterima karyawan. Armstrong dan Taylor (2020) membedakan *reward* menjadi penghargaan finansial dan nonfinansial, sehingga penghargaan tidak hanya berkaitan dengan pendapatan tetapi juga pengakuan terhadap kontribusi karyawan.

Penelitian Terdahulu

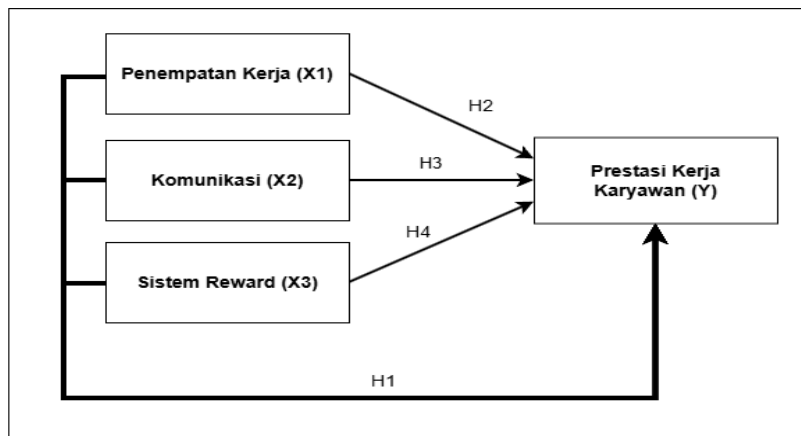
Penelitian Sundah, Pandowo, dan Lintong (2024) bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Kelelahan Emosional terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. BPR Prisma Dana Kantor Cabang Airmadidi. Jenis pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh karena semua anggota populasi digunakan yaitu berjumlah 30 orang. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu penempatan kerja, beban kerja, dan kelelahan emosional secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan secara parsial penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja serta kelelahan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Penelitian Ramadhani, Imelda, dan Tamba (2024) bertujuan untuk mengetahui peningkatan prestasi kerja dipengaruhi oleh penempatan kerja, pelatihan, loyalitas dan reward Motivasi pada PT. PLN (Persero) UP 3 Medan. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini yaitu Pegawai tetap PT. PLN (Persero) UP 3 Medan sebanyak 135 orang dengan metode sampel menggunakan rumus slovin dengan hasil 101 sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja, loyalitas pelatihan, loyalitas dan reward secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Penelitian Febriani dkk (2024) bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan apresiasi karyawan terhadap prestasi kerja pada PT. BCMN Unit Cinta Manis Ogan Ilir. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan metode pengumpulan data angket dan wawancara. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 68 karyawan. Dengan teknik analisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, uji F, koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil sebagai berikut: (1) komunikasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja, (2) Apresiasi pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja, dan (3) secara simultan komunikasi kerja dan apresiasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap

prestasi kerja. Akhirnya kesimpulan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh komunikasi kerja dan apresiasi karyawan terhadap prestasi kerja pada PT. BCMN Unit Cinta Manis Ogan Ilir.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Peneliti (2026)

Hipotesis Penelitian

- H1: Penempatan Kerja, Komunikasi, dan Sistem Reward secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Bank SulutGo Kantor Cabang Utama Manado.
- H2: Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Bank SulutGo Kantor Cabang Utama Manado.
- H3: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Bank SulutGo Kantor Cabang Utama Manado.
- H4: Sistem Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Bank SulutGo Kantor Cabang Utama Manado.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara Penempatan Kerja, Komunikasi, dan Sistem Reward terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Bank SulutGo Kantor Cabang Utama Manado melalui pengujian hipotesis secara statistik.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan internal PT Bank SulutGo Kantor Cabang Utama Manado yang berjumlah 103 orang. Tenaga *outsourcing* tidak termasuk dalam populasi penelitian karena tidak berada dalam cakupan kebijakan internal perusahaan yang berkaitan dengan penempatan kerja, komunikasi organisasi, sistem *reward*, dan penilaian prestasi kerja. Seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel sehingga jumlah sampel penelitian sebanyak 103 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik sampel jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2023), sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sumber data terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan internal PT Bank SulutGo Kantor Cabang Utama Manado, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, literatur, dan dokumen perusahaan yang relevan dengan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi dan kuesioner. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi objek penelitian, sedangkan kuesioner digunakan untuk memperoleh tanggapan responden mengenai Penempatan Kerja, Komunikasi, Sistem *Reward*, dan Prestasi Kerja Karyawan. Setiap pernyataan dalam kuesioner diukur menggunakan skala Likert lima tingkat.

Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Penempatan Kerja (X1)	Penempatan kerja dalam penelitian ini adalah kesesuaian antara posisi kerja karyawan internal PT Bank SulutGo Kantor Cabang Utama Manado dengan pendidikan, pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kemampuan yang dimiliki.	1. Pendidikan 2. Pengetahuan dan keterampilan 3. Pengalaman kerja 4. Kesesuaian dengan jabatan (Utama, 2020)
Komunikasi (X2)	Komunikasi dalam penelitian ini adalah proses penyampaian instruksi, informasi, koordinasi, dan umpan balik yang terjadi antara atasan dan karyawan maupun antar karyawan dalam mendukung kelancaran pekerjaan.	1. Kejelasan instruksi 2. Feedback 3. Akses informasi 4. Koordinasi kerja (Marbawi, 2020)
Sistem Reward (X3)	Sistem reward dalam penelitian ini adalah bentuk imbalan dan penghargaan yang diterima karyawan internal PT Bank SulutGo Kantor Cabang Utama Manado atas pelaksanaan tugas, tanggung jawab, dan pencapaian hasil kerja.	1. Gaji 2. Insentif atau bonus 3. Tunjangan 4. Penghargaan (Dessler, 2020)
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Prestasi kerja karyawan dalam penelitian ini adalah hasil kerja karyawan internal PT Bank SulutGo Kantor Cabang Utama Manado yang dilihat dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar, target, waktu, dan tanggung jawab yang diberikan.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Tanggung jawab (Dessler, 2020)

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan membandingkan nilai *r hitung* dengan *r tabel*. Item dinyatakan valid apabila nilai *r hitung* lebih besar dari *r tabel* dan nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Pengujian dilakukan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70.

Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dan grafik *Normal P-P Plot*. Data residual dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05 serta titik-titik pada *P-P Plot* menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal. Metode ini sesuai dengan pengujian yang digunakan dalam skripsi.
2. Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui adanya korelasi yang tinggi antarvariabel independen. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.
3. Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Pengujian dilakukan menggunakan uji Glejser dan grafik *scatterplot*. Model dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi uji Glejser lebih besar dari 0,05 dan titik-titik pada grafik *scatterplot* menyebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu.

4. Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui adanya korelasi antarresidual dalam model regresi. Pengujian dilakukan menggunakan nilai Durbin-Watson (DW). Model dinyatakan tidak mengalami autokorelasi apabila nilai Durbin-Watson berada di antara nilai dU dan 4-dU.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja (X1), Komunikasi (X2), dan Sistem *Reward* (X3) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Model persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X_1 = Penempatan Kerja

X_2 = Komunikasi

X_3 = Sistem *Reward*

e = Error

Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan Penempatan Kerja, Komunikasi, dan Sistem *Reward* secara bersama-sama dengan Prestasi Kerja Karyawan. Nilai koefisien korelasi berada pada rentang 0 sampai 1, dimana nilai yang semakin mendekati 1 menunjukkan hubungan yang semakin kuat.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan Penempatan Kerja, Komunikasi, dan Sistem *Reward* dalam menjelaskan variasi Prestasi Kerja Karyawan. Semakin besar nilai R², semakin besar pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikansi Simultan (Uji F) dan Parsial (Uji T)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja, Komunikasi, dan Sistem *Reward* secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 5%. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	r tabel	r hitung	Status	Cronbach's Alpha	Keterangan
Penempatan Kerja (X1)	X1_1	0,1937	0,822	Valid	0,946	Reliabel
	X1_2	0,1937	0,845	Valid		
	X1_3	0,1937	0,885	Valid		
	X1_4	0,1937	0,824	Valid		
	X1_5	0,1937	0,857	Valid		
	X1_6	0,1937	0,847	Valid		
	X1_7	0,1937	0,893	Valid		
	X1_8	0,1937	0,874	Valid		
Komunikasi (X2)	X2_1	0,1937	0,913	Valid	0,950	Reliabel
	X2_2	0,1937	0,871	Valid		
	X2_3	0,1937	0,831	Valid		

Variabel	Item	r tabel	r hitung	Status	Cronbach's Alpha	Keterangan
Sistem Reward (X3)	X2_4	0,1937	0,912	Valid	0,967	Reliabel
	X2_5	0,1937	0,879	Valid		
	X2_6	0,1937	0,873	Valid		
	X2_7	0,1937	0,823	Valid		
	X2_8	0,1937	0,788	Valid		
	X3_1	0,1937	0,938	Valid		
	X3_2	0,1937	0,916	Valid		
	X3_3	0,1937	0,903	Valid		
	X3_4	0,1937	0,924	Valid		
	X3_5	0,1937	0,906	Valid		
	X3_6	0,1937	0,882	Valid		
	X3_7	0,1937	0,910	Valid		
	X3_8	0,1937	0,850	Valid		
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Y_1	0,1937	0,915	Valid	0,974	Reliabel
	Y_2	0,1937	0,934	Valid		
	Y_3	0,1937	0,940	Valid		
	Y_4	0,1937	0,840	Valid		
	Y_5	0,1937	0,954	Valid		
	Y_6	0,1937	0,954	Valid		
	Y_7	0,1937	0,926	Valid		
	Y_8	0,1937	0,923	Valid		

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 2, seluruh item pernyataan pada variabel Penempatan Kerja, Komunikasi, Sistem Reward, dan Prestasi Kerja Karyawan memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,1937. Selain itu, seluruh item memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap item pernyataan memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total variabelnya masing-masing. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian dinyatakan valid dan mampu mengukur indikator variabel yang telah ditetapkan. Lebih lanjut, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Hasil tersebut menunjukkan bahwa item-item pernyataan pada masing-masing variabel memiliki konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, instrumen pada variabel Penempatan Kerja, Komunikasi, Sistem Reward, dan Prestasi Kerja Karyawan dinyatakan reliabel serta layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Nilai
Variabel yang Diuji	Unstandardized Residual
N	103
Kolmogorov-Smirnov Statistic	0,070
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200
Kriteria	Sig. > 0,05
Keterangan	Normal

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2026)

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Penempatan Kerja (X1)	0,504	1,984	Tidak terjadi multikolinearitas
Komunikasi (X2)	0,342	2,927	Tidak terjadi multikolinearitas
Sistem Reward (X3)	0,497	2,012	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2026)

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance* di atas 0,10 dan VIF di bawah 10. Penempatan Kerja memiliki nilai *Tolerance* 0,504 dan VIF 1,984, Komunikasi sebesar 0,342 dan 2,927, sedangkan Sistem *Reward* sebesar 0,497 dan 2,012. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Koefisien B	Sig.	Keterangan
Penempatan Kerja (X1)	-0,008	0,855	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Komunikasi (X2)	-0,054	0,319	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Sistem Reward (X3)	-0,027	0,480	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2026)

Hasil uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi Penempatan Kerja sebesar 0,855, Komunikasi sebesar 0,319, dan Sistem *Reward* sebesar 0,480. Seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga model regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Keterangan	Nilai
dL	1,6196
dU	1,7392
Durbin-Watson	2,022
4 – dU	2,2608
4 – dL	2,3804
Keterangan	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2026)

Hasil pengujian menunjukkan nilai Durbin-Watson sebesar 2,022, sedangkan nilai dU sebesar 1,7392 dan 4–dU sebesar 2,2608. Nilai Durbin-Watson berada di antara dU dan 4–dU sehingga memenuhi kriteria $dU < DW < 4-dU$. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien B	Std. Error	Standardized Beta
Konstanta	1,049	0,242	-
Penempatan Kerja (X1)	0,393	0,076	0,433
Komunikasi (X2)	0,248	0,089	0,283
Sistem Reward (X3)	0,148	0,062	0,200

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2026)

Hasil analisis regresi menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,049 + 0,393X_1 + 0,248X_2 + 0,148X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 1,049 menunjukkan nilai Prestasi Kerja Karyawan apabila Penempatan Kerja, Komunikasi, dan Sistem Reward bernilai nol. Konstanta merupakan nilai dasar dalam model regresi dan bukan fokus utama interpretasi praktis penelitian.
2. Koefisien Penempatan Kerja sebesar 0,393 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan kerja yang semakin tepat akan meningkatkan prestasi kerja karyawan, dengan asumsi Komunikasi dan Sistem Reward berada dalam kondisi tetap. Secara praktis, kesesuaian pendidikan, keterampilan, pengalaman, dan jabatan membantu karyawan melaksanakan pekerjaannya secara lebih optimal.
3. Koefisien Komunikasi sebesar 0,248 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang semakin efektif akan meningkatkan prestasi kerja karyawan, dengan asumsi Penempatan Kerja dan Sistem Reward berada

dalam kondisi tetap. Kejelasan instruksi, kemudahan memperoleh informasi, pemberian feedback, dan koordinasi kerja membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara tepat.

4. Koefisien Sistem Reward sebesar 0,148 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa sistem reward yang semakin baik akan meningkatkan prestasi kerja karyawan, dengan asumsi Penempatan Kerja dan Komunikasi berada dalam kondisi tetap. Pemberian gaji, insentif, tunjangan, dan penghargaan yang sesuai dapat mendorong karyawan untuk mempertahankan serta meningkatkan hasil kerjanya.
5. Seluruh koefisien regresi bernilai positif. Dengan demikian, Penempatan Kerja, Komunikasi, dan Sistem Reward memiliki arah pengaruh yang sejalan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Peningkatan kualitas penerapan ketiga aspek tersebut akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan nilai Standardized Coefficients Beta, Penempatan Kerja memperoleh nilai Beta sebesar 0,433, lebih besar dibandingkan Komunikasi sebesar 0,283 dan Sistem Reward sebesar 0,200. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Penempatan Kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh relatif paling dominan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Bank SulutGo Kantor Cabang Utama Manado.

Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8. Hasil Analisis Korelasi Berganda

Keterangan	Nilai
R	0,806
Kategori Hubungan	Sangat kuat

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2026)

Nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,806 menunjukkan bahwa Penempatan Kerja, Komunikasi, dan Sistem Reward secara bersama-sama memiliki hubungan yang sangat kuat dengan Prestasi Kerja Karyawan.

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi

Keterangan	Nilai
R	0,806
R Square	0,650
Adjusted R Square	0,639
Persentase Pengaruh	65,0%
Persentase Faktor Lain	35,0%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2026)

Nilai R² sebesar 0,650 menunjukkan bahwa Penempatan Kerja, Komunikasi, dan Sistem Reward mampu menjelaskan variasi Prestasi Kerja Karyawan sebesar 65,0%. Sementara itu, 35,0% lainnya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Tabel 10. Hasil Uji F

Model	F hitung	Sig.	Kriteria	Keterangan
Regression	61,235	0,000	< 0,05	Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2026)

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 61,235 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, Penempatan Kerja, Komunikasi, dan Sistem Reward secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hipotesis pertama (H1) dinyatakan diterima.

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Tabel 11. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Sig.	Kriteria	Keterangan
Penempatan Kerja (X1)	5,163	0,000	< 0,05	Signifikan
Komunikasi (X2)	2,785	0,006	< 0,05	Signifikan
Sistem Reward (X3)	2,373	0,020	< 0,05	Signifikan

Hasil uji t menunjukkan bahwa Penempatan Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 5,163 dengan signifikansi 0,000, Komunikasi sebesar 2,785 dengan signifikansi 0,006, dan Sistem *Reward* sebesar 2,373 dengan signifikansi 0,020. Seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga Penempatan Kerja, Komunikasi, dan Sistem *Reward* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Dengan demikian, H2, H3, dan H4 dinyatakan diterima.

Pembahasan

Pengaruh Penempatan Kerja, Komunikasi, dan Sistem Reward terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa Penempatan Kerja, Komunikasi, dan Sistem Reward secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Bank SulutGo Kantor Cabang Utama Manado. Temuan ini menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan pada PT Bank SulutGo tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh keterpaduan kebijakan penempatan, kelancaran komunikasi, dan penghargaan yang diterima karyawan. Dalam kegiatan perbankan yang melibatkan berbagai unit kerja, ketepatan penempatan membantu karyawan menjalankan fungsi sesuai kompetensinya, komunikasi memperlancar koordinasi antarunit, sedangkan sistem reward memberikan dorongan untuk mencapai target kerja. Secara empiris, hasil tersebut sesuai dengan kondisi PT Bank SulutGo Kantor Cabang Utama Manado yang memiliki pembagian fungsi kerja antara pelayanan nasabah, kas, kredit, pemasaran, administrasi transaksi, akuntansi dan pelaporan, serta unit pendukung lainnya. Banyaknya unit kerja menyebabkan prestasi karyawan bergantung pada kesesuaian antara kemampuan dan jabatan, kejelasan instruksi, akses informasi, koordinasi kerja, serta penghargaan yang diberikan berdasarkan pencapaian pekerjaan.

Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Bank SulutGo Kantor Cabang Utama Manado. Koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa semakin tepat penempatan kerja, semakin meningkat pula prestasi kerja karyawan. Hasil deskripsi jawaban responden juga menunjukkan bahwa Penempatan Kerja berada pada kategori tinggi. Karyawan terutama menilai bahwa keterampilan dan pengalaman yang dimiliki dapat mendukung pekerjaan pada posisi saat ini, meskipun kesesuaian posisi dengan latar belakang pendidikan masih perlu terus diperhatikan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa ketepatan penempatan membantu karyawan memahami tugas, menggunakan kompetensinya secara optimal, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai standar dan tanggung jawab jabatan. Dalam penelitian ini, penempatan kerja diukur melalui pendidikan, pengetahuan dan keterampilan, pengalaman kerja, serta kesesuaian dengan jabatan. Keempat indikator tersebut relevan dengan kondisi PT Bank SulutGo yang memiliki berbagai unit dengan karakteristik tugas yang berbeda. Karyawan yang ditempatkan berdasarkan kompetensi dan pengalaman akan lebih mudah beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan, mengurangi kesalahan, dan mencapai target kerja. Hasil penelitian ini mendukung Shinta dkk. (2021) dan Ramadhani dkk. (2024) yang menemukan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi atau kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kesesuaian antara kemampuan karyawan dan jabatan dapat membantu meningkatkan hasil kerja. Dominannya Penempatan Kerja menunjukkan bahwa PT Bank SulutGo perlu memberikan prioritas pada kesesuaian kompetensi karyawan dengan jabatan. Perusahaan perlu mempertimbangkan latar belakang pendidikan, pengetahuan dan keterampilan, pengalaman kerja, serta kesesuaian kemampuan dengan tanggung jawab jabatan dalam proses penempatan. Evaluasi berkala terhadap mutasi dan rotasi kerja juga diperlukan untuk memastikan bahwa perpindahan karyawan tidak hanya didasarkan pada kebutuhan organisasi, tetapi tetap memperhatikan kecocokan antara individu dan pekerjaan. Penempatan yang tepat akan membantu karyawan menggunakan potensinya secara optimal dan meningkatkan prestasi kerja.

Pengaruh Komunikasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Bank SulutGo Kantor Cabang Utama Manado. Koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa semakin efektif komunikasi dalam organisasi, semakin meningkat pula prestasi kerja karyawan. Hasil deskripsi jawaban responden menunjukkan bahwa komunikasi berada pada kategori tinggi. Komunikasi antarkaryawan dinilai membantu kelancaran pekerjaan, tetapi pemberian feedback dan kemudahan memperoleh informasi kerja masih perlu ditingkatkan. Kondisi tersebut penting karena kegiatan operasional PT Bank SulutGo melibatkan banyak bagian yang saling bergantung, sehingga keterlambatan informasi atau kurangnya koordinasi

dapat memengaruhi kecepatan dan ketepatan penyelesaian pekerjaan. Dalam konteks PT Bank SulutGo, kejelasan instruksi, akses informasi, pemberian feedback, dan koordinasi antarunit dapat mengurangi kesalahan administrasi, mempercepat penyelesaian pekerjaan, dan menjaga kualitas pelayanan kepada nasabah. Hasil penelitian ini mendukung Febriani dkk. (2024) dan Supit dkk (2023) yang menemukan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Komunikasi yang jelas dan terkoordinasi membantu karyawan memahami instruksi, memperoleh informasi, dan menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif. Pada PT Bank SulutGo Kantor Cabang Utama Manado, aktivitas antardivisi memiliki keterkaitan yang tinggi sehingga komunikasi menjadi bagian penting dalam menjaga ketepatan pekerjaan dan pelayanan kepada nasabah.

Pengaruh Sistem Reward terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa Sistem Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Bank SulutGo Kantor Cabang Utama Manado. Koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa semakin baik sistem reward yang diterapkan, semakin meningkat pula prestasi kerja karyawan. Dalam konteks PT Bank SulutGo, sistem reward berkaitan dengan pencapaian target, penilaian pekerjaan, goal setting, dan Key Performance Indicator. Karyawan yang memperoleh imbalan dan penghargaan sesuai dengan hasil kerjanya akan merasa bahwa kontribusinya diakui oleh perusahaan, sehingga terdorong untuk mempertahankan atau meningkatkan prestasi kerja. Dalam penelitian ini, Sistem Reward diukur melalui gaji, insentif atau bonus, tunjangan, dan penghargaan. Bagi PT Bank SulutGo, kejelasan dan keadilan dalam pemberian reward penting karena pekerjaan perbankan memiliki target, risiko, prosedur, dan tanggung jawab yang berbeda pada setiap jabatan. Sistem penghargaan yang sesuai dengan beban dan pencapaian kerja dapat mendorong karyawan menyelesaikan pekerjaan secara lebih optimal. Hasil penelitian ini mendukung Febriani dkk. (2024) dan Ramadhani dkk. (2024). Temuan tersebut menunjukkan bahwa pemberian imbalan dan penghargaan yang sesuai dapat meningkatkan motivasi serta mendorong karyawan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Berdasarkan penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini, belum ditemukan hasil yang secara langsung menyatakan bahwa sistem reward tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Perbedaan yang terdapat lebih berkaitan dengan bentuk reward, variabel pendamping, objek penelitian, dan tingkat dominasi pengaruhnya. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa sistem reward yang adil, jelas, dan berbasis pencapaian kerja dapat mendukung peningkatan prestasi kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

1. Penempatan Kerja, Komunikasi, dan Sistem *Reward* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Bank SulutGo Kantor Cabang Utama Manado. Ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan variasi Prestasi Kerja Karyawan sebesar 65,0%, sedangkan 35,0% lainnya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.
2. Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Bank SulutGo Kantor Cabang Utama Manado. Penempatan Kerja juga merupakan variabel yang memiliki pengaruh relatif paling dominan dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,433.
3. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Bank SulutGo Kantor Cabang Utama Manado. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang semakin efektif dapat mendukung peningkatan prestasi kerja karyawan.
4. Sistem *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Bank SulutGo Kantor Cabang Utama Manado. Hal ini menunjukkan bahwa sistem *reward* yang semakin baik dapat mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan adalah:

1. PT Bank SulutGo Kantor Cabang Utama Manado disarankan untuk memprioritaskan ketepatan penempatan karyawan dengan mempertimbangkan kesesuaian latar belakang pendidikan, pengetahuan dan keterampilan, pengalaman kerja, serta kompetensi dengan jabatan yang diberikan. Evaluasi penempatan, mutasi, dan rotasi kerja juga perlu dilakukan secara berkala.

2. Manajemen dan pimpinan unit kerja disarankan untuk meningkatkan komunikasi dua arah, terutama dalam pemberian *feedback* terhadap hasil pekerjaan serta kemudahan memperoleh informasi kerja. Evaluasi dan arahan yang jelas serta tepat waktu dapat membantu karyawan memperbaiki hasil kerjanya.
3. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kejelasan dan kesesuaian pemberian insentif atau bonus berdasarkan pencapaian kerja. Sistem *reward* perlu dikelola secara transparan dan disesuaikan dengan target, tanggung jawab, serta hasil penilaian kerja karyawan.
4. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi Prestasi Kerja Karyawan, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja, serta memperluas objek penelitian pada kantor cabang atau sektor organisasi yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management-Pearson*, 16th Edition. Florida International University.
- Febriani, Y., Fitriah, W., Sari, Y. P., & Sari, E. M. (2024). Pengaruh Komunikasi Kerja dan Reward Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. BCMN Unit Cinta Manis Ogan Ilir. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 21(1), 58–65. <https://garuda.kemdiktisaintek.go.id/documents/detail/4389697>
- Marbawi, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bali: CV. Noah Aletheia.
- Ramadhani, D. W., Imelda, S., & Tamba, M. (2024). Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai di Pengaruhi oleh Penempatan Kerja, Pelatihan, Loyalitas dan Reward. *Jurnal Akutansi Manajemen Ekonomi Kewirausahaan (JAMEK)*, 4(3), 330–337. <https://journal.fkpt.org/index.php/JAMEK/article/view/1526>
- Shinta, P., Purwanti, R. S., & Setiawan, I. (2021). Pengaruh Sistem Perekrutan dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Studi pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis). *Entrepreneurship Journal*, 3(2), 1–12. <https://jurnal.unigal.ac.id/bmej/article/view/4332>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sundah, N. S. Y., Pandowo, M. H. C., & Lintong, D. C. A. (2024). Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja Dan Kelelahan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. BPR Prisma Dana Kantor Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 12, No. 01, 226–236. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/53945>
- Supit, J., Sumarauw, Jacky. S. B., & Dotulong, L. O. H. (2023). Pengaruh Komunikasi, Insetif Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(2), 319–328. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/48110>
- Utama, Z. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar dan Teori*. Jakarta: UNJ Press.